Rapport annuel de gestion

2014 • 2015

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Québec

Rapport annuel de gestion

Commission de l'équité salariale

2014
15

Reconnaître le travail féminin
à sa juste valeur :
un droit fondamental
et une question d'équité

Le contenu de cette publication a été produit par
la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 978-2-550-73741-4 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-73742-1 (version électronique)
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2015

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2014-2015 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail

SAM HAMAD

Québec, septembre 2015

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, septembre 2015

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 7

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 8

FAITS SAILLANTS 9

PARTIE 1 » Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte 11

1.1 Commission de l'équité salariale 12

1.2 Principaux éléments de contexte 16

PARTIE 2 » Présentation des résultats 18

2.1 Synthèse du plan stratégique 2009-2015 19

2.2 Sommaire des résultats pour l'année 2014-2015 20

2.3 Résultats détaillés pour l'année 2014-2015 21

» ENJEU 1 : Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus 21

» ENJEU 2 : L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes 25

» ENJEU 3 : Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information 28

» ENJEU 4 : Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé 32

2.4 Synthèse des résultats relatifs à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens 35

2.5 Utilisation des ressources 37

2.5.1 Ressources humaines 37

2.5.2 Ressources financières et matérielles 40

2.5.3 Ressources informationnelles 40

2.5.4 Nouvelles règles pour les bonis au rendement 43

PARTIE 3 » Autres exigences législatives et gouvernementales 44

3.1 Allègement réglementaire et administratif 46

3.2 Protection des renseignements personnels 47

3.3 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics 49

3.4 Accès à l'égalité en emploi 49

3.5 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration 51

3.6 Égalité entre les femmes et les hommes 52

3.7 Développement durable 53

3.8 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services 53

3.9 Politique de financement des services publics 54

3.10 Gouvernance des sociétés d'État 55

3.11 Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée* 55

3.12 Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 55

ANNEXE 1 » Comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale 56

ANNEXE 2 » Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 57

ANNEXE 3 » Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens de la Commission de l'équité salariale 60

ANNEXE 4 » Développement durable : actions réalisées en 2014-2015 64

ANNEXE 5 » Taux de représentation des femmes dans les 10 principales professions qu'elles occupent, Québec, 1997, 2011 et 2014 69

ANNEXE 6 » Écart salarial entre les hommes et les femmes au Québec, entre 1997 et 2014 70

RÉFÉRENCES 71

Message de la présidente

À titre de présidente de la Commission de l'équité salariale, il me fait plaisir de vous présenter le Rapport annuel de gestion pour l'année 2014-2015. Les résultats qui y sont présentés sont conformes aux objectifs du Plan stratégique 2009-2015, prolongé jusqu'en mars 2016.

La rédaction de ce rapport permet de faire état de tout le travail accompli par la Commission au cours de la dernière année. En effet, grâce au personnel et aux commissaires de la Commission qui font preuve d'engagement et de rigueur dans l'accomplissement de leur travail, de plus en plus d'employeurs respectent leurs obligations en matière d'équité salariale.

Tout cela est aussi rendu possible grâce au précieux travail de concertation réalisé avec les partenaires de la Commission. Par leurs judicieux conseils et leur expertise, ils permettent à la Commission de mettre en place des moyens pour joindre plus efficacement ses clientèles. Je tiens à tous les remercier, particulièrement les membres du Comité consultatif des partenaires et celles du Comité des travailleuses non syndiquées, pour leur aide inestimable. En janvier 2015, toujours soucieuse de se rapprocher de ses clientèles et d'adapter son offre de service aux besoins, la Commission a débuté une tournée de rencontres auprès de ses partenaires.

La Commission poursuit son immersion dans les médias sociaux par l'ouverture d'une page LinkedIn. Le contenu diffusé dans ses diverses plateformes est maintenant beaucoup plus diversifié. De plus, la Commission a procédé à des envois de lettres personnalisées auprès des employeurs visés par l'échéance du 31 décembre 2014 afin de les informer de leurs obligations et de son offre de service.

Par ailleurs, la Commission a poursuivi ses activités de vérification dans les entreprises du Québec, notamment pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations et qu'ils le font conformément à la Loi. À cet effet, une importante série d'enquêtes a débuté, en février dernier, auprès de quelque 3 000 entreprises qui auraient dû réaliser un exercice d'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2010, et qui, selon les renseignements fournis dans leur déclaration, ne l'avaient toujours pas fait. Des enquêtes ont aussi lieu à l'égard des entreprises qui devaient réaliser des travaux d'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2013 ou 2014. La Commission utilise tous les moyens mis à sa disposition pour faire respecter la Loi et aussi faire en sorte que l'équité salariale devienne une réalité pour les travailleuses.

La prochaine année sera marquée par une importante échéance de la Loi, soit l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui devra être réalisée par plus de 33 000 employeurs au cours de 2015 ou 2016. Afin de les soutenir dans la réalisation de cette obligation, la Commission a entrepris des travaux, au cours des derniers mois, qui ont conduit à l'adoption de nouvelles orientations et à la conception de certains outils destinés aux employeurs.

De même, le 1er janvier 2016 marquera un important changement pour la Commission. En effet, à compter de cette date, la Commission de l'équité salariale sera regroupée avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail en une seule entité pour former un guichet unique d'accès aux services gouvernementaux en matière du travail. Les trois organisations formeront alors la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Tout en poursuivant la réalisation de sa mission, la Commission verra accroître les moyens mis à sa disposition pour s'assurer que l'équité salariale soit comprise et respectée par tous et toutes.

En terminant, je tiens à réaffirmer la volonté de la Commission de faire en sorte que la Loi sur l'équité salariale s'applique dans toutes les entreprises au Québec afin que le travail féminin soit reconnu à sa juste valeur et que l'équité salariale devienne une réalité pour toutes les personnes salariées du Québec.

MARIE RINFRET, avocate

Déclaration sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2015. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2014-2015 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2009-2015, dont la prolongation jusqu'en mars 2016 a été autorisée, ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2015.

La présidente,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, septembre 2015

Faits saillants

Échéance du 31 décembre 2014

L'échéance du 31 décembre 2014 visait quelque 2 000 employeurs dont l'entreprise avait atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus au cours de l'année civile 2010. Ils devaient avoir réalisé un exercice d'équité salariale et en avoir affiché les résultats au plus tard le 31 décembre 2014.

Pour joindre ces employeurs, la Commission a mis en place divers moyens de communication. Au cours des mois de septembre et de novembre 2014, des lettres ont été envoyées aux employeurs dont la déclaration confirmait leur assujettissement à cette échéance. La Commission a aussi créé une nouvelle page sur son site Web et diffusé des messages dans les médias sociaux pour rappeler l'échéance et promouvoir ses outils et ses services. Un communiqué de presse a aussi été diffusé le 19 novembre 2014.

Ces moyens de communication ont produit les résultats souhaités. En effet, une augmentation du nombre de demandes de renseignements et d'assistance spécialisée a été constatée, ainsi que le nombre de visites du site Web de la Commission. Par exemple, la page Web dédiée à cette échéance a été consultée à plus de 3 250 reprises au cours de l'année 2014-2015.

Programme de vérification

Agissant en vertu de son pouvoir d'enquête à son initiative, la Commission poursuit la mise en œuvre de son programme de vérification. Celui-ci vise la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale et la conformité des travaux réalisés, ainsi que la production annuelle de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale et la conformité des renseignements qui s'y trouvent.

Les 941 vérifications effectuées par la Commission, au cours de l'année, ont également généré des effets au sein de la Commission. Par exemple, une augmentation du nombre d'appels au Service de renseignements téléphonique ainsi que de l'achalandage du site Web de la Commission a été constatée. En effet, au cours de l'année 2014-2015, la section du site Web de la Commission consacrée au programme de vérification a fait l'objet de plus de 2 700 visites. La page dédiée aux enquêtes effectuées à l'égard des entreprises visées par l'échéance du 31 décembre 2010 a, quant à elle, été consultée plus de 700 fois.

Concrètement, du 1er avril 2014 au 31 mars 2015, ces vérifications ont donné les résultats suivants :

- 108 employeurs qui n'avaient pas produit leur déclaration se sont acquittés de cette obligation;
- 80 employeurs qui avaient déclaré avoir réalisé les travaux d'équité salariale dans leur entreprise, soit la totalité des employeurs vérifiés sur la fiabilité des renseignements déclarés, ont pu démontrer qu'ils l'avaient fait;
- 8 des 10 entreprises de 100 personnes salariées ou plus vérifiées quant à l'application générale de la Loi sur l'équité salariale ont pu démontrer qu'elles s'y étaient conformées. Les deux autres étaient en défaut de réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale et devront le faire à la demande de la Commission;
- 126 employeurs qui avaient déclaré ne pas avoir réalisé l'exercice d'équité salariale et être en retard pour le faire sont maintenant conformes à la Loi sur l'équité salariale.

- 42 décisions ont été rendues par la Commission contre des employeurs en défaut de s'acquitter de leurs obligations dans le cadre du programme de vérification.
- Un constat d'infraction contre un employeur en défaut de produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale a été émis par le Directeur des poursuites criminelles et pénales.

Allègement réglementaire et administratif

La Commission a poursuivi ses travaux avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises (REQ) afin que seules les entreprises assujetties à l'obligation de réaliser un exercice d'équité salariale produisent la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES).

À cet effet, un projet de Règlement modifiant le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale a été publié dans la Gazette officielle du Québec le 25 février 2015.

Présence sur les médias sociaux

Depuis l'automne 2013, la Commission a progressivement fait son entrée sur les médias sociaux, soit Twitter, YouTube, Facebook et, depuis le 8 janvier 2015, sur LinkedIn.

Au cours de la dernière année, la Commission a décidé d'élargir le contenu diffusé dans les médias sociaux. Celui-ci est maintenant plus varié, il touche non seulement l'équité salariale mais aussi tout sujet connexe en lien avec le monde du travail, le tout en cohérence avec sa mission. Des messages sont aussi diffusés concernant l'application du programme de vérification de la Commission, de l'information sur les obligations des employeurs et les ressources mises à leur disposition, les échéances de la Loi ainsi que sur les droits et recours des personnes salariées.

L'utilisation des médias sociaux permet à la Commission de se rapprocher de ses clientèles, d'en joindre de nouvelles et aussi de diffuser efficacement ses messages auprès d'elles. Combinés à d'autres moyens de communication, les médias sociaux sont l'un des moyens privilégiés par la Commission pour joindre ses clientèles. Ils contribuent aussi à accroître la visibilité et la notoriété de la Commission en tant que référence en équité salariale sur la scène internationale.

Tournée des partenaires

La présidente a débuté, en janvier 2015, une tournée de rencontres avec les partenaires de la Commission de tous les milieux : associations patronales et syndicales, ordres professionnels, groupes de femmes et communautaires, institutions et organismes publics et parapublics.

L'un des objectifs de cette tournée est de sensibiliser ces partenaires aux prochaines échéances de la Loi sur l'équité salariale, soit l'évaluation du maintien en 2015 ou 2016. Ces échéances visent, selon les estimations de la Commission, plus de 33 000 employeurs.

La tournée permet également à la présidente d'échanger avec les partenaires sur le bilan de l'application de la Loi, sur les difficultés vécues, sur les moyens à utiliser pour joindre et soutenir plus efficacement les diverses clientèles. Ces rencontres confirment le rôle des partenaires à titre de précieux relayeurs d'information.

PARTIE 1

Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte

1.1 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mission

La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. Cette loi s'applique à toutes les organisations des secteurs public et parapublic, de même qu'à toutes les entreprises qui comptent en moyenne 10 personnes salariées ou plus.

La discrimination systémique

On qualifie cette discrimination de systémique, car elle affecte les femmes en tant que groupe social, dont la valeur du travail est infériorisée en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il n'y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard[1].

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les principales fonctions suivantes :

- faire la promotion de l'équité salariale en diffusant de l'information auprès de ses clientèles (entreprises, associations patronales, associations accréditées, travailleuses, groupes de femmes et autres relayeurs, comme les ordres professionnels, et le grand public);
- prêter assistance aux entreprises dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale, notamment en diffusant des outils (*Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, capsules vidéo, formations en ligne, etc.);
- concilier et faire enquête, à la suite d'une plainte ou d'un différend;
- faire enquête de sa propre initiative;
- rendre des décisions conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

---

[1] Commission de l'équité salariale (2006). La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

M.-T. Chicha (2006). Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts, Genève, Bureau international du travail [document de travail].

Composition

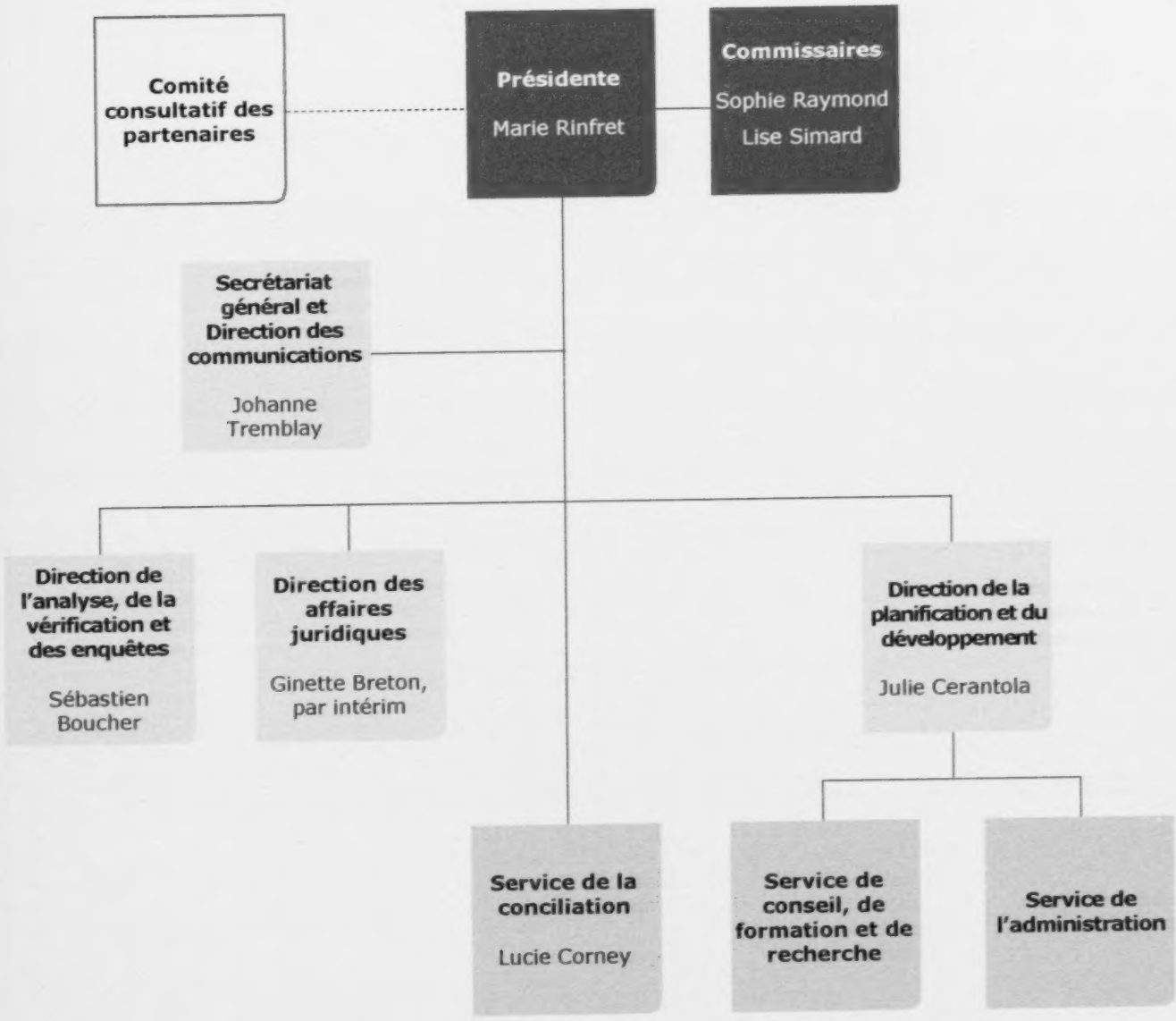
La Commission est composée de 3 membres, dont une présidente, nommées par le gouvernement pour des mandats de 5 ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de 2 membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Nommée commissaire en juin 2007, M[e] Marie Rinfret est présidente depuis le 10 janvier 2011. La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. En outre, de concert avec les commissaires, elle définit les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Les commissaires M[me] Sophie Raymond et M[me] Lise Simard sont en fonction respectivement depuis le 10 janvier 2011 et le 22 janvier 2013. Pendant l'exercice 2014-2015, la Commission a tenu 21 séances qui ont conduit, entre autres, à plus de 400 décisions.

Par ailleurs, créé en 2009, le Comité consultatif des partenaires est composé de 10 personnes représentant les personnes salariées syndiquées et non syndiquées, ainsi que les employeurs. Il a un rôle-conseil auprès de la Commission et du ministre responsable de l'application de la Loi.

Structure organisationnelle



Organisation

La Commission se compose de 6 unités distinctes. Voici les principaux mandats de ces unités.

Secrétariat général

- planifie et coordonne l'ensemble des travaux relatifs aux séances de la Commission et au suivi de ses décisions;
- apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires;
- coordonne les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Plan stratégique et à ceux entourant différentes redditions de comptes.

Direction des communications

- coordonne les activités médiatiques;
- coordonne la diffusion de l'information concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des clientèles et du public en général;
- développe et coordonne les activités de communication interne.

Direction des affaires juridiques

- développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission;
- représente la Commission devant les tribunaux.

Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

- traite les plaintes et les différends (analyse et enquête), préalablement à la prise de décision des membres de la Commission;
- coordonne et met en œuvre le programme de vérification;
- veille à l'application des décisions de la Commission.

Direction de la planification et du développement

- Service de conseil, de formation et de recherche : offre le service de renseignements de première ligne et d'assistance spécialisée, conçoit des outils et offre des séances de formation.
- Service de l'administration : assiste et conseille la présidente, les gestionnaires et le personnel en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines.

Service de la conciliation

- intervient en matière de différends et de plaintes afin de favoriser un règlement entre les parties.

1.2 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Plusieurs éléments caractérisant le marché du travail québécois confirment toujours la nécessité de la Loi sur l'équité salariale. En voici les principaux :

- la constance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles;
- la persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes;
- la forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises, dans lesquelles la fonction « gestion des ressources humaines » est peu développée.

Constance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles

L'incitation simultanée à une plus grande mixité de certaines catégories d'emplois et à la réalisation de l'équité salariale constituent 2 moyens complémentaires vers l'atteinte de l'équité en emploi. Cependant, on ne constate pas de changements notables dans l'évolution du taux de représentation des femmes dans les 10 principales professions des femmes (voir le tableau à l'annexe 5). On constate même que, pour certaines de ces professions, ce taux augmente.

Persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Au Québec, au cours de la période allant de 1997 à 2014, la réduction de l'écart de la rémunération horaire moyenne entre les femmes et les hommes a été progressive. L'écart s'est resserré de 5,3 points pendant cette période. Le tableau suivant illustre cette évolution au cours de cette période de 17 ans.

Écart salarial* entre les hommes et les femmes, certaines années, Québec

ÉCART SALARIAL HOMME/FEMME

	En dollars courants ($)	En pourcentage (%)
1997	2,61 $	15,8 %
2001	3,00 $	16,6 %
2006	2,71 $	13,4 %
2014	2,55 $	10,5%

* Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne, pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, âgés de 15 ans et plus.

Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active, 2014*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises

En décembre 2014, le Québec comptait environ 56 000 entreprises de 10 personnes salariées ou plus[2]. Ces entreprises regroupent plus de 80 % du total de la main-d'œuvre[3]. La très grande majorité des ces entreprises, soit environ 46 000, compte entre 10 et 49 personnes salariées.

Des études confirment que les petites entreprises, ici et ailleurs dans les économies développées, consacrent peu de ressources à la fonction « gestion des ressources humaines ». Cette dernière s'avère souvent centralisée autour du propriétaire-dirigeant et ses pratiques demeurent peu formalisées[4].

Cela a, entre autres, comme conséquence que ces entreprises ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale ou leur évaluation du maintien.

---

[2] Estimé à partir de Statistique Canada (décembre 2014). *Registre des entreprises* (compilation spéciale).

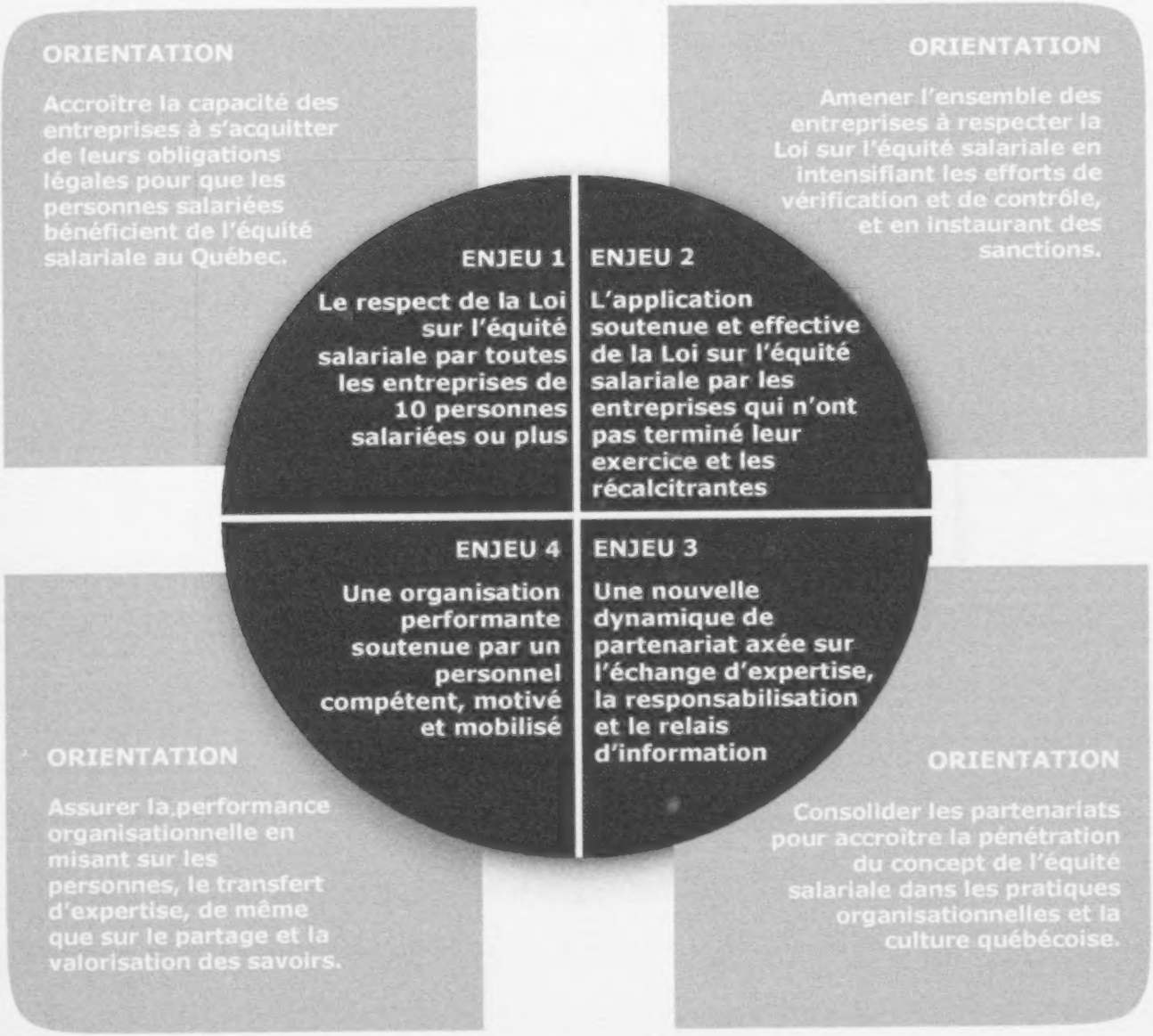
[3] Estimé à partir du Tableau 281-0042, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), décembre 2014, Statistique Canada.

[4] Fabi, B. et R. Lacoursière (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

PARTIE 2

Présentation des résultats

2.1 SYNTHÈSE DU PLAN STRATÉGIQUE 2009-2015



2.2 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2014-2015

Objectifs		Résultats 2014-2015	Résultats 2013-2014	Page
1.1	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Réalisé	Réalisé	21
1.2	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Réalisé	Réalisé	22
1.3	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	Réalisé	Réalisé	23
1.4	Étendre l'offre de conciliation.	Réalisé	Réalisé	24
1.5	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Réalisé	Réalisé	24
2.1	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	Réalisé	Réalisé	25
2.2	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Réalisé	Réalisé	26
2.3	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Réalisé	Réalisé	27
3.1	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	28
3.2	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Réalisé	Réalisé	29
3.3	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Réalisé	Réalisé	30
3.4	Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Réalisé	Réalisé	30
3.5	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Réalisé	Réalisé	31
4.1	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	32
4.2	Assurer la transmission de l'expertise.	Réalisé	Réalisé	33
4.3	Favoriser la formation du personnel.	Réalisé	Réalisé	33
4.4	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Réalisé	Réalisé	34

2.3 RÉSULTATS DÉTAILLÉS POUR L'ANNÉE 2014-2015

1

ENJEU

Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

ORIENTATION

Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXE D'INTERVENTION : Offre de services renouvelée et mieux connue

Objectif 1.1

Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises

▼

Visibilité de la Commission de l'équité salariale.

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Nombre de régions visitées	–	–
Nombre de conférences	–	2
Nombre de personnes participant aux conférences	–	100
Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques	4	11
Nombre de communiqués diffusés	1	2
Nombre de placements publicitaires	–	4
Nombre de lettres envoyées aux employeurs	131 326	137 346
Nombre de stands d'information lors d'événements publics	12	10
Nombre de lettres envoyées pour la transmission de l'information aux travailleuses	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Cette année, l'offre de service visait, d'une part, à informer les employeurs visés par l'échéance du 31 décembre 2014 et, d'autre part, à inciter les employeurs à remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale et à la mettre à jour, au besoin. De plus, la Commission a participé à 9 événements afin de joindre spécifiquement les personnes salariées et les informer de leurs droits en vertu de la Loi.

La Commission constate qu'il persiste toujours de la confusion entre les concepts d'égalité et d'équité salariale, tant du côté des employeurs que des personnes salariées. La Commission poursuit donc ses efforts de sensibilisation et de promotion auprès de ses clientèles et revoit certaines façons de faire afin de faciliter leur compréhension de la Loi sur l'équité salariale et de son contenu. Elle continue aussi de travailler en étroite collaboration avec ses partenaires de tous les milieux afin de développer des moyens pour joindre plus efficacement ses clientèles.

AXE D'INTERVENTION : Soutien direct aux entreprises

Objectif 1.2

Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services

▼

Accessibilité aux services en ligne et utilisation des services offerts.

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Nombre de demandes de renseignements reçues par courriel	144	261
Proportion d'inscriptions en ligne à la formation (en salle)	100 %	100 %
Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux employeurs	1 242	1 911
Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux personnes salariées	20	40
Nombre de visites du site Web	143 445	258 945
Nombre de téléchargements de publications	6 170	18 642
Nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	7 189	11 736
Nombre de téléchargements des outils *Méthode d'évaluation des emplois*, *Questionnaire d'analyse des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux*	2 991	8 210

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En raison d'une proportion beaucoup moins élevée d'entreprises visées par l'échéance du 31 décembre 2014 pour réaliser un exercice d'équité salariale, moins de demandes de renseignements ont été reçues par courriel et moins d'inscriptions à la formation en ligne ont eu lieu par rapport à l'an passé. Il en est aussi du nombre de visites du site Web et de téléchargements de publications.

Le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* demeure toujours un outil apprécié par la clientèle. La *Feuille de calcul rétroactif des ajustements salariaux*, autre outil utilisé fréquemment par la clientèle, a été retravaillée cette année afin d'être mieux adaptée aux besoins. Pour soutenir les employeurs qui auront à effectuer une évaluation du maintien au cours de l'année 2015-2016, une section sur l'évaluation du maintien a été développée sur le site Web et continue d'être bonifiée pour répondre à la demande.

Toujours soucieuse de développer de nouveaux moyens de communication, la Commission a poursuivi son incursion au sein des médias sociaux au cours de la dernière année. En effet, depuis le 8 janvier 2015, la Commission possède un compte sur LinkedIn. Combinés à d'autres moyens de communication, les médias sociaux permettent à la Commission d'interagir avec ses clientèles, et en joindre de nouvelles, tout en diffusant efficacement ses messages à moindre coût.

Objectif 1.3

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées

▼

Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises.

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Entreprises de toutes tailles		
Nombre de demandes de renseignements généraux	10 431	18 461
Nombre de demandes de renseignements spécialisés	501	805
Nombre de sessions de formation offertes en salle	38[5]	54
Nombre de formations offertes à Montréal et à Québec	28	42
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	813	892
Taux de satisfaction à l'égard des services offerts (assistance spécialisée et formations)	98,6 %	98,2 %
Entreprises de moins de 100 personnes salariées		
Nombre d'appels reçus	7 655	14 508
Proportion des appels reçus de la part des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des appels	76,2 %	80,0 %
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	239	336
Proportion de participation aux sessions de formation par des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des sessions de formation	29,4 %	37,7 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2014-2015, la Commission a offert plusieurs formations en partenariat avec des ordres professionnels, tels que l'Ordre des comptables professionnels agréés, le Barreau du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Depuis mars 2015, la Commission propose des formations sous la formule webinaire avec ses partenaires.

Une fiche explicative pour les entreprises visées par l'échéance du 31 décembres 2014 a été produite et diffusée aux partenaires. Le site Web de la Commission a aussi été révisé pour informer la clientèle de cette échéance.

Par ailleurs, des rencontres entre la Commission et des consultants en ressources humaines se sont tenues pour échanger sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'application de la Loi. Ces rencontres ont permis de recueillir de l'information pour améliorer les outils et services offerts par la Commission.

Encore cette année, les demandes de renseignements généraux comprennent les demandes de vérifications diligentes qui s'élèvent à 178. Ces demandes permettent de vérifier si l'entreprise à acquérir respecte la Loi sur l'équité salariale.

[5] Ce chiffre inclut 4 formations données par la Commission avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et 12 formations données en partenariat avec d'autres groupes ou ordres professionnels.

Objectif 1.4

Étendre l'offre de conciliation.

Indicateurs	2014-2015		2013-2014	
	Plaintes	Différends	Plaintes	Différends
Nombre d'offres de conciliation	179	2	330	5
Taux d'acceptation	99,0 %	100 %	98,0 %	100 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Un désaccord peut survenir entre les personnes représentant l'employeur et celles représentant les personnes salariées au sein d'un comité d'équité salariale, ou lors de la réalisation conjointe d'un programme ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Lorsqu'une telle situation se produit, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission d'intervenir en déposant un différend. La Commission leur propose alors la conciliation en vue de les amener à s'entendre et de favoriser un règlement. Il en va de même lorsqu'une plainte est déposée par un syndicat alléguant le non-respect de la Loi sur l'équité salariale par l'employeur. La Commission peut proposer également la conciliation lorsque la plainte est soumise à titre individuel par une personne salariée.

En 2014-2015, 89 % des conciliations se sont conclues par une entente ou un règlement satisfaisant entre les parties.

AXE D'INTERVENTION : Services coordonnés de soutien aux entreprises

Objectif 1.5

Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales

▼

Type et nombre d'activités coordonnées par région.

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Nombre de tournées d'information et de formation	–	–
Nombre d'activités coordonnées	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a adapté son offre de service en fonction des demandes des différents intervenants. Ainsi, les séances de formation ont principalement été données dans les régions de Montréal et de Québec. Toutes les clientèles peuvent également bénéficier de formations en ligne disponibles en tout temps sur le site Web de la Commission.

Une analyse a également été menée sur des méthodes alternatives de prestation de formation (ex : webinaire) dans le but d'adapter et d'élargir l'offre de service, et ce, à meilleur coût.

2

ENJEU

L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

ORIENTATION

Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle et en instaurant des sanctions.

AXE D'INTERVENTION : Vérifications

Objectif 2.1

Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Nombre de vérifications débutées	941	3 311
Nombre de vérifications complétées	629	3 209

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le programme de vérification a débuté en septembre 2012 sous la forme d'un projet pilote et déployé officiellement en janvier 2013. Pendant l'année 2014-2015, 941 dossiers de vérification ont été ouverts :

- 413 dossiers visaient l'obligation de remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Toutes ces vérifications étaient complétées au 31 mars 2015;
- 80 dossiers visaient des employeurs ayant déclaré avoir réalisé un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien. Tous les employeurs visés par ces vérifications ont pu prouver qu'ils s'étaient conformés à la Loi sur l'équité salariale tel qu'ils l'ont déclaré;
- 438 dossiers visaient des employeurs qui ont déclaré ne pas avoir réalisé l'exercice d'équité salariale et être en retard pour le faire. 126 de ces vérifications ont été complétées et les employeurs visés sont maintenant conformes à la Loi sur l'équité salariale. 312 dossiers étaient toujours en cours au 31 mars 2015.
- 10 vérifications visaient l'application générale de la Loi sur l'équité salariale dans des entreprises de 100 personnes salariées ou plus. 8 de ces 10 entreprises ont démontré qu'elles s'étaient conformées à la Loi sur l'équité salariale. 2 d'entre elles étaient en défaut de réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale et devront le faire à la demande de la Commission.

Le nom des entreprises faisant l'objet d'une décision dans le cadre du programme de vérification est rendu public sur le site Web de la Commission.

Le programme de vérification joue un rôle essentiel pour assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties.

Objectif 2.2	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Mettre au point les modalités du programme de vérification de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012	1 entreprise de 50 à 99 personnes salariées	2 entreprises de 100 personnes salariées ou plus

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Une vérification visant le maintien de l'équité salariale a été effectuée en 2014-2015. Il s'agissait initialement d'une vérification visant la conformité de la déclaration produite par un employeur. Le défaut de l'employeur de réaliser son évaluation du maintien a par la suite été constaté. Une décision a été rendue afin qu'il se conforme à la Loi et le nom de cet employeur a été rendu public sur le site Web de la Commission.

Le programme de vérification joue un rôle essentiel pour assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties.

AXE D'INTERVENTION : Sanctions

Objectif 2.3	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Recours et moyens utilisés	Réalisé	Réalisé

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le 17 avril 2013, la Commission a adopté sa Politique sur le traitement des poursuites pénales, disponible sur son site Web, qui énonce les orientations de la Commission en matière de poursuites pénales et circonscrit le rôle de chaque direction dans ce processus.

En 2014-2015, à la suite de l'enquête de la Commission, un constat d'infraction a été émis par le Directeur des poursuites criminelles et pénales contre un employeur en défaut de produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

Par ailleurs, pour ce qui est des autres obligations exigées par la Loi, les autres mesures (le programme de vérification, le processus décisionnel, etc.) utilisées par la Commission se sont avérées très efficaces pour amener les employeurs à réaliser l'exercice d'équité salariale ou en évaluer le maintien et à verser, le cas échéant, les ajustements requis pour corriger les écarts salariaux. La Commission fait un suivi d'application des décisions auprès des employeurs qui se sont vus imposer des mesures.

Lorsque les mesures déterminées par la Commission ne sont pas appliquées à sa satisfaction, celle-ci intente un recours devant la Commission des relations du travail, tel que le lui permet la Loi (art. 105 et 106). En 2014-2015, la Commission de l'équité salariale a déposé 4 recours visant des employeurs n'ayant pas appliqué sa décision à la Commission des relations du travail.

ENJEU

3 **Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information**

ORIENTATION

Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

AXE D'INTERVENTION : Consultation des partenaires

Objectif 3.1

Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Rencontres régulières	2	2
Rencontre spéciale	—	—

▼

Suivi annuel des travaux et des réalisations.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet le ministre du Travail ou la Commission relativement à l'application de la Loi. Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent les personnes salariées non syndiquées, 3, les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs (voir l'annexe 1 pour plus de détails sur ce comité).

Au cours de l'année 2014-2015, les travaux du Comité ont, entre autres, porté sur les points suivants :

- suivi de l'application de la Loi et du programme de vérification en lien avec les résultats de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale;
- collaboration aux travaux préparatoires pour le Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur de la modifier qui, tel que le prescrit l'article 130 de la Loi, devra être présenté au gouvernement du Québec par le ministre du Travail au plus tard le 28 mai 2019 puis déposé à l'Assemblée nationale;
- collaboration aux travaux du projet de Planification stratégique 2015-2020 de la Commission.

Le départ et la disponibilité de certains membres durant l'année ont rendu difficile l'atteinte du quorum. Par conséquent, seulement 2 rencontres ont pu être tenues.

AXE D'INTERVENTION : Mobilisation et soutien des partenaires

Objectif 3.2	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Nombre et diversité des partenaires	39 partenaires privés et communautaires	39 partenaires privés et communautaires
	Types de mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre	Rencontres, conférences, sessions de formation, présentations conjointes d'activités de formation, etc.	Rencontres, conférences, sessions de formation, présentations conjointes d'activités de formation, etc.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le partenariat est l'un des leviers privilégiés par la Commission pour diffuser de l'information sur la Loi de même que pour assurer son application. Les partenaires soutiennent et conseillent la Commission sur les meilleures façons de joindre leurs membres. De plus, ils participent à l'application de la Loi.

En 2014-2015, la Commission a renforcé le partenariat avec ses différents partenaires en insistant sur l'importance de la collaboration et du rôle de ceux-ci auprès de nos clientèles. Parallèlement, la Commission a développé une approche plus proactive du partenariat en misant davantage sur le partage d'information et sur la collecte en amont des besoins de ses partenaires afin de développer des outils mieux adaptés à leur réalité.

La Commission a poursuivi ses activités en organisant des rencontres de consultation, en participant à des événements organisés par les partenaires et en développant des outils « clés en main ». Par exemple, la Commission a produit des feuillets explicatifs pour faciliter la compréhension de la Loi, a offert des séances de formation et développe des capsules vidéo et une formation spécialisée sous forme de webinaire. La forte participation constatée à l'occasion de ces activités témoigne que les partenaires sont indispensables pour soutenir efficacement le travail de la Commission dans l'atteinte de sa mission.

	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Objectif 3.3 Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Nombre d'ententes de partenariat	28	28
	Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	5	23
	Nombre de rencontres du Comité pour les travailleuses non syndiquées	2	2
	Nombre de fréquentations du microsite destiné aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011	1 069	1 596

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La section du site Web destinée aux personnes salariées a été bonifiée pour leur permettre de mieux comprendre le concept de l'équité salariale et les différentes obligations des employeurs en vertu de la Loi. Au cours de l'année, la Commission a aussi travaillé à enrichir la version anglaise de cette section. Celle-ci sera disponible au début de l'année 2015-2016.

Depuis janvier 2015, la présidente effectue une tournée de rencontres auprès de tous les partenaires de la Commission de l'équité salariale. L'un des constats de ces rencontres est que les personnes salariées non syndiquées sont une clientèle particulièrement difficile à joindre, parce qu'elles ne se trouvent dans aucun groupe organisé. Ainsi, la Commission intensifie ses efforts pour diversifier les moyens qu'elle met à la disposition de cette clientèle afin de la joindre plus efficacement. La Commission continue donc de travailler en collaboration avec le Comité des travailleuses non syndiquées, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, le Conseil du statut de la femme ainsi que le Collectif des femmes immigrantes du Québec.

	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Objectif 3.4 Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Nombre et diversité des partenaires	39	39

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a poursuivi ses interventions afin de développer de nouvelles alliances avec des partenaires, et cela, tant auprès des représentants des employeurs que des personnes salariées (élargissement du réseau des partenaires, élaboration d'outils statistiques, formations sur mesure, rédaction de contenu pour les sites Web des partenaires, etc.).

Les partenaires continuent de diffuser l'information que la Commission leur transmet régulièrement, que ce soit dans leurs publications, sur leur site Web ou autrement. La Commission a accentué son utilisation des médias sociaux pour relayer l'information.

En adoptant une approche plus spécifique dans le développement de documents d'information à partir des données de la DEMES, la Commission a pu bénéficier de la collaboration de certains partenaires pour intervenir auprès d'associations patronales de secteurs d'activités précis dont les membres affichaient un taux de non-conformité au-dessus de la moyenne.

AXE D'INTERVENTION : Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Objectif 3.5 Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Suivi annuel des travaux et des réalisations	3	1

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Outre les commentaires obtenus par certains de ses partenaires, l'échange d'expertise entre la Commission, des spécialistes et des chercheurs s'est principalement fait dans le cadre des travaux préparatoires au Rapport sur la mise en œuvre de la loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Ces consultations se sont faites à l'intérieur de 2 principaux chantiers de recherche : l'un portant sur l'application de la Loi sur l'équité salariale et l'autre sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Québec.

Dans le cadre du premier chantier, la Commission a tenu 3 groupes de travail avec des consultants-experts en équité salariale. Ces rencontres visaient à faire le point sur les problématiques rencontrées et les solutions potentielles quant à la compréhension et à l'application de la Loi.

En ce qui a trait au second chantier, une rencontre a été organisée avec des chercheurs spécialisés en équité salariale, en économie, en discrimination systémique fondée sur le sexe et en statistiques afin de faire le point sur les connaissances scientifiques existantes sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Québec, ses facteurs explicatifs, sa mesure de même que les effets de la Loi sur celui-ci.

ENJEU

4 **Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé**

ORIENTATION

Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXE D'INTERVENTION : Développement des savoirs et de l'expertise

Objectif 4.1

S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale

▼

Produits et résultats de la Veille.

Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Nombre de cibles de veille	3	3
Nombre de publications par année	1	6
Nombre d'abonnements	608	592

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle, la veille a été remplacée par la diffusion instantanée dans les médias sociaux des publications pertinentes.

Toutefois, une veille interne est en place afin de continuer à recueillir de l'information, d'identifier des publications pertinentes et de les partager instantanément dans les médias sociaux.

Objectif 4.2	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Assurer la transmission de l'expertise	–	–	–

▼

Mécanismes mis en place.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le développement, le maintien et le transfert de l'expertise pour l'ensemble de son personnel demeure un objectif clé pour la Commission. Les nouvelles ressources entrées en fonction au cours de l'année 2014-2015 ont reçu un accompagnement de la part de leurs collègues et ont pu assister à la formation générale et à celle sur l'évaluation du maintien qui ont été offertes à la clientèle dans les bureaux de la Commission.

En 2014-2015, 3 rencontres ont eu lieu avec des représentants de chaque service pour enrichir et développer le manuel explicatif de la Loi, outil de travail interne pour le personnel de la Commission. Ce manuel leur permet d'être à l'affût des orientations de la Commission de même que des décisions rendues sur des problématiques importantes.

À la suite de l'implantation de SAGIR SGR2-L2, des responsables d'assiduité ont été nommées dans chaque service ainsi que deux superutilisatrices. Le personnel a bien été informé des modifications apportées et la gestion de ce changement s'est avérée un franc succès à la Commission, grâce à l'apport de tous et chacun.

Le développement et la transmission de l'expertise se font également par une rencontre entre l'adjointe de la secrétaire générale et des représentants de chaque service à la suite des séances de travail qui ont lieu aux 2 semaines. Ces rencontres permettent d'échanger sur les points importants discutés durant les séances et permettent une diffusion uniforme à tout le personnel.

Diverses réunions d'équipe sont tenues régulièrement favorisant ainsi l'échange et le transfert des connaissances, et ce, dans le but d'offrir un meilleur service à nos clientèles.

Objectif 4.3	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Favoriser la formation du personnel.	Ratio formation/masse salariale	1 %	1,2 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission satisfait aux exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION : Optimisation des processus et des façons de faire

Objectif 4.4	Indicateurs	2014-2015	2013-2014
Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	–	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2014-2015, plusieurs mécanismes ont été mis en place pour favoriser le travail interéquipes et le partage des savoirs.

En effet, le comité d'échange et de mise à niveau, créé en 2014, est un bel exemple d'engagement de la part du personnel. 5 rencontres ont eu lieu durant cette période.

Des membres de chaque service ont également été réunis pour travailler sur la planification stratégique 2015-2020. Chaque service a pu transmettre ses commentaires et suggestions sur les principaux enjeux qui ont été ciblés.

La Commission poursuit ses travaux en vue du Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier qui doit être présenté au gouvernement du Québec puis déposé à l'Assemblée nationale en mai 2019 par le ministre. Au cours de l'année 2014-2015, les travaux entourant la préparation de ce Rapport ont pris de l'ampleur. La structure d'organisation de ce projet étant basée sur un fonctionnement interéquipes, des travaux ont été réalisés par des membres de chaque service en fonction des expertises de chacun.

Les travaux du comité de pilotage des utilisateurs du système de gestion intégrée des dossiers, du comité Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale ainsi que celui pour la gestion documentaire se sont poursuivis. Ces comités regroupent du personnel de l'ensemble des directions.

2.4 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS RELATIFS À LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* énonce les engagements de la Commission envers ses clientèles, conformément à la mission qui lui a été confiée par le gouvernement. La synthèse et l'appréciation des résultats atteints cette année sont notées dans le tableau suivant. La description complète des résultats de l'année 2014-2015 figure à l'annexe 3.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2014-2015
Service d'accueil La Commission de l'équité salariale s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins.	Le personnel de la Commission s'engage à : • se présenter clairement lorsqu'il entre en contact avec vous; • donner l'information requise dans un langage clair; • mettre à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution afin de mieux répondre à vos besoins; • préserver la confidentialité des renseignements et traiter vos demandes et votre dossier avec impartialité.	Positive
Service de conseil et de formation La Commission de l'équité salariale assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services.	La Commission s'engage à : • répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels; • prendre en charge votre demande et communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal; • vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission de l'équité salariale; • offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	Positive

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2014-2015
Service d'enquête et de vérification Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale a le mandat de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification.	**Si vous êtes la partie qui porte plainte ou qui soumet un différend, la Commission s'engage à :** • vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission de l'équité salariale; • prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend; • traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	Positive
	Si vous êtes l'employeur • et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à : • vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée; • prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend;	Positive
	• et que la Commission de l'équité salariale procède à une vérification, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à : • communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin; • vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Positive
Service de conciliation Dans tous les cas où la conciliation est envisageable comme moyen de règlement du dossier, celle-ci est offerte pour favoriser un règlement entre les parties.	**La Commission s'engage à :** • prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation; • informer les parties du déroulement du processus de conciliation; • accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	Positive
Améliorer nos services Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission de l'équité salariale, vous avez la possibilité de déposer une plainte au bureau de la présidente de la Commission de l'équité salariale.	**La présidente de la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • répondre à votre plainte dans un délai maximal de 30 jours; ou • vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Positive

2.5 UTILISATION DES RESSOURCES

Cette partie rend compte des résultats de la Commission de l'équité salariale en lien avec la gestion de ses ressources humaines, financières et matérielles.

2.5.1 Ressources humaines

Les ressources humaines constituent la richesse la plus importante de la Commission. Pierre angulaire de la réalisation de sa mission, l'équipe de la Commission participe, par son engagement, son dynamisme et son professionnalisme, à offrir aux clientèles des services personnalisés.

Effectif

Au 31 mars 2015, la cible d'effectif de la Commission était fixée à 93 ETC (équivalent à temps complet). L'effectif total autorisé à cette date était également de 93 postes, répartis de la manière indiquée dans le tableau qui suit. Ce nombre inclut tout le personnel, y compris les commissaires. À cette date, 18 postes étaient devenus vacants en cours d'année pour atteindre le nombre d'effectif total autorisé à la Commission à compter du 1er avril 2015.

Effectif en poste au 31 mars 2015

Classes d'emploi	Effectif 2014-2015
Avocates et avocats réguliers	4
Avocates et avocats occasionnels	1
Professionnelles ou professionnels réguliers	33
Professionnelles ou professionnels occasionnels	15
Fonctionnaires réguliers	12
Fonctionnaires occasionnels	4
Cadres	3
Personnes nommées par le gouvernement (présidente et deux commissaires)	3
Nombre de personnes en place	75
Postes vacants	18

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2015

Orientations	Effectif 2014-2015	Effectif 2013-2014
1. Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	15,0 %	15,0 %
2. Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.	45,0 %	45,0 %
3. Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	30,0 %	30,0 %
4. Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	10,0 %	10,0 %

La Commission privilégiant le travail interéquipes et multidisciplinaire, ces 4 orientations ne se répartissent pas de manière stricte entre les équipes de travail de la Commission. Par exemple, les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1) sont aussi appelées à consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3).

Planification et développement de la main-d'œuvre

La Commission poursuit ses efforts afin de disposer d'un personnel qualifié et capable, grâce à sa créativité et son engagement, d'améliorer de manière constante l'offre de services aux clientèles. Pour ce faire, elle mise d'abord sur le développement des compétences de son personnel au moyen de la formation interne continue, du transfert d'expertise et de formations dispensées par des organismes externes, gouvernementaux ou privés.

Santé des personnes et qualité de vie au travail

Afin de contribuer à la qualité de vie et à la fidélisation de son personnel, la Commission offre des mesures visant à faciliter la conciliation du travail avec la vie personnelle, la santé et la sécurité au travail, la santé physique et psychologique (grâce au Programme d'aide aux employés) et le remboursement de frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

Formation du personnel

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission doit consacrer annuellement au moins 1 % de sa masse salariale à des activités de formation pour son personnel.

Répartition des dépenses* totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité

Champ d'activité	Année civile 2014	Année civile 2013
Développement des compétences	7 600 $	8 604 $
Acquisition d'habiletés de gestion	4 270 $	9 730 $
Acquisition de nouvelles connaissances technologiques	1 250 $	1 032 $
Amélioration des capacités de communication orale et écrite	0 $	695 $

* Ces montants représentent la totalité des coûts directs en formation pour chacun des champs d'activité, mais ils n'incluent toutefois pas les frais indirects (frais de déplacement ou autres) et les coûts des salaires des personnes participant aux formations, qui sont ajoutés lors de la production du rapport sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre, ce qui permet d'atteindre la cible de 1 % de la masse salariale en frais de formation. En 2013, la Commission a consacré l'équivalent de 1,2 % de sa masse salariale. En 2014-2015, c'est 0,9 % de sa masse salariale qu'elle a investi dans la formation de son personnel.

Départs à la retraite

Au cours de l'année 2014-2015, il y a eu 5 départs à la retraite à la Commission. En vertu du Plan de gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec, comme les autres ministères et organismes gouvernementaux, la Commission est autorisée à ne remplacer que 40 % de ces départs. Cette mesure prenait fin le 31 mars 2015.

Nombre d'employés par catégorie d'emplois ayant pris leur retraite

Année financière	Cadres	Professionnels	Fonctionnaires
2014-2015	0	2	3
2013-2014	0	0	2

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel permanent

Le taux de départ volontaire à la Commission s'est accru par rapport à l'année 2013-2014 pour 2 raisons : diminution du nombre total d'employés en place et augmentation du nombre de départs volontaires. 12 personnes ont quitté la Commission par mutation, démission ou départ à la retraite comparativement à 7 en 2013-2014.

Année financière	Taux de départ volontaire
2014-2015	20,4 %
2013-2014	11,0 %

2.5.2 Ressources financières et matérielles

En 2013-2014, le budget de la Commission s'élevait à 8 302,2 k$, comparativement à 8 532,2 k$ en 2013-2014.

2014-2015		2013-2014	
Budget de dépenses	Dépenses réelles	Budget de dépenses	Dépenses réelles
8 302,2 k$	7 608,5 k$	8 532,2 k$	8 365,5 k$

Pour 2014-2015, la Commission de l'équité salariale s'est acquittée de son obligation de diminuer de 2 % ses dépenses de masse salariale, représentant 123,2 k$, et de 3 % ses dépenses de fonctionnement, représentant 61,3 k$. Elle s'est également conformée aux diverses mesures de réduction des dépenses mises en place par le gouvernement ainsi qu'au gel de recrutement décrété pour les emplois réguliers et occasionnels.

2.5.3 Ressources informationnelles

L'offre de service, d'outils et d'information en ligne est aujourd'hui incontournable. Les résultats présentés pour les objectifs 1.1 et 1.2 du premier enjeu du Plan stratégique le démontrent clairement. Afin d'y arriver, la Commission s'assure de faire des choix judicieux en ressources informationnelles (RI).

En conformité avec la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, les tableaux suivants font état des activités de la Commission en matière de ressources informationnelles au cours du dernier exercice financier.

Dépenses et investissements prévus et réels en RI pour 2014-2015

Total	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels
Activités d'encadrement	7,1 k$	6,3 k$
Activités de continuité	1 014,3 k$	752,4 k$
Projets	69,6 k$	21,6 k$
Dépenses et investissements en RI	1 091,0 k$	780,3 k$

* Les dépenses en RI pour 2014-2015 ont été moins élevées que ce qui avait été prévu initialement. Ceci est principalement dû aux mesures de réduction des dépenses qui ont été imposées aux ministères et organismes pour l'année.

Liste et état d'avancement des principaux projets en RI, au 31 mars 2015

Liste des projets	Avancement
Mise à niveau des systèmes d'exploitation des postes de travail	Terminé
Remplacement des postes de travail qui ne supportent pas une version du système d'exploitation ultérieur à Windows XP	Terminé
Mise en œuvre de la mesure 45 en matière d'allègement réglementaire et administratif concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale	70,0 %

Liste et ressources affectées aux principaux projets en RI*, au 31 mars 2015

Projet	Ressources humaines prévues (ETC)	Ressources humaines utilisées (ETC)	Ressources financières prévues ($)	Ressources financières utilisées ($)
Mise à jour des postes	N/D	N/D	0,8 k	0,8 k
Remplacements des postes	N/D	N/D	8,8 k	6,9 k
Mise en œuvre de la mesure 45	N/D	N/D	0,0 k	13,9 k

* Les données en RI proviennent du système de collecte de données du Conseil du trésor et les ressources humaines n'y figurent pas en termes d'ETC; leur équivalent monétaire est cependant inclus dans les ressources financières prévues et utilisées.

Lors de la prévision annuelle en ressources informationnelle (PARI) 2014-2015, les ressources financières pour la mise en œuvre de la mesure 45 en matière d'allègement règlementaire et administratif avaient été prévues en continuité, plutôt qu'au niveau des projets à venir. La somme requise a tout de même été approuvée à l'intérieur de la PARI.

Nombre de projets concernant les RI pour la période 2014-2015

	Nombre de projets
Nombre de projets en cours au début de l'exercice	1
Nombre de projets entrepris au cours de l'exercice	2
Nombre de projets en cours à la fin de l'exercice	1
Nombre de projets terminés au cours de l'exercice	2

Les projets qui se sont terminés en cours d'année sont ceux relatifs à la mise à niveau des systèmes d'exploitation et le remplacement des postes de travail requis par la mise à niveau du système d'exploitation. Le projet qui a été entrepris et qui est toujours en cours à la fin de l'exercice est celui concernant la mise en œuvre de la mesure 45 en matière d'allègement réglementaire et administratif concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, qui fera en sorte que seules les entreprises de 11 personnes salariées ou plus aient à produire la Déclaration.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

En mai 2011, le Secrétariat du Conseil du trésor a adopté des standards sur l'accessibilité du Web. Ces standards visent à permettre à toute personne handicapée ou non d'avoir pleinement accès aux sites Web, aux documents téléchargeables ainsi qu'aux contenus multimédias.

Résumé des réalisations

- Une évaluation sommaire est faite par la Direction des communications avant la mise en ligne de tout document ou de tout contenu multimédia.
- Toutes les décisions de la Commission déposées sur le site correspondent aux standards.
- Des travaux sont en cours afin d'offrir une version HTML des documents PDF ne correspondant pas aux standards.
- Les capsules vidéo ainsi que leurs textes sont disponibles. Celles-ci sont accessibles sur la chaîne YouTube de la Commission depuis l'année 2013-2014, où elles peuvent être consultées avec sous-titrage.

Conformité

- Site Web : la très grande majorité du nouveau contenu déposé sur le site est conforme aux standards. Toutefois, certains documents ayant une grille graphique trop complexe n'y sont pas conformes. À cet égard, la Commission poursuit ses travaux pour offrir une alternative pour consulter ces documents.

  Dans les sections « Nous joindre » et « Publications » de son site Web, la Commission a ajouté un message d'information destiné aux personnes qui éprouvent de la difficulté à consulter certaines publications ou à remplir un formulaire ou qui ont besoin d'assistance pour naviguer sur le site. Ces personnes sont invitées à communiquer avec la Commission pour obtenir de l'aide.
- Contenus multimédias : le texte intégral des capsules est disponible.

Obstacles et situations particulières

La Commission a fait évaluer les coûts nécessaires afin de rendre son site conforme aux nouveaux standards tout en tenant compte des plateformes utilisées à sa gestion. Devant l'ampleur des coûts estimés, il a été décidé de faire le travail à l'interne afin de respecter les standards. La Commission poursuit ses travaux à cet égard.

Ressources mises à contribution

- La Direction des communications s'occupe de rendre accessibles les documents sur le site Web de la Commission.

Sécurité de l'information

La Commission a adopté, le 22 juin 2012, une politique et différentes directives en matière de sécurité de l'information, soit :

- Politique sur les ressources informationnelles et la sécurité de l'information;
- Directive sur les normes de sécurité informatique et électronique;
- Directive sur la sécurité des locaux;
- Directive sur les obligations des utilisateurs et utilisatrices de ressources informationnelles.

En février 2015, des tests d'intrusion et de vulnérabilité ont été faits par une firme spécialisée. Les tests ont porté sur les sites Internet de la Commission, sur l'infrastructure interne de même que sur l'infrastructure externe de la Commission.

Également, la Commission transmet régulièrement dans son bulletin interne, des capsules d'information portant sur la sécurité de l'information afin que le personnel demeure sensibilisé et prudent dans l'utilisation et la gestion des ressources informationnelles.

2.5.4 Nouvelles règles pour les bonis au rendement

Dans le respect des règles gouvernementales, aucun boni au rendement n'a été versé aux titulaires d'un emploi supérieur, aux cadres et au cadre juridique au cours de l'exercice 2014-2015.

PARTIE 3

Autres exigences législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission de l'équité salariale liées à des exigences législatives et gouvernementales. Le tableau qui suit présente les faits saillants de la Commission quant à ces exigences, alors que les pages qui suivent en font une description plus détaillée.

Critères	Faits saillants
Allégement réglementaire et administratif	La Commission travaille avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises afin de réaliser les modifications systémiques nécessaires à la mise en œuvre des mesures d'allègement réglementaire et administratif 44 et 45 concernant la Déclaration de l'employeur de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Pour la mesure 45, un projet de Règlement modifiant le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale publié le 25 février 2015 a pour effet d'obliger les employeurs ayant 11 personnes salariées ou plus à produire une déclaration annuelle.
Protection des renseignements personnels et accès à l'information Diffusion de renseignements sur le site internet de la Commission	100 % des demandes d'accès à l'information ont été traitées à l'intérieur des délais légaux. L'engagement du gouvernement à être plus ouvert et transparent mobilise le personnel de la Commission afin de s'approprier les nouvelles lignes directrices liées à la diffusion de l'information sur son site Web, dans l'attente de l'entrée en vigueur des modifications au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels prévue pour le 1er avril 2015.
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics	À ce jour, ni manquement ni irrégularité au Code n'ont été relevés.
Accès à l'égalité en emploi	Le personnel de la Commission qui provient des groupes cibles représentent 10,7 % du total des effectifs en place au 31 mars 2015.
Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	La Commission a adopté, le 9 mars 2015, sa nouvelle politique linguistique.
Égalité entre les femmes et les hommes	La Commission est responsable de 4 actions (39 à 42) du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission. Les résultats atteints au terme de la 4e année de ce plan d'action sont conformes aux objectifs.
Développement durable et changements climatiques	La Commission a reconduit jusqu'au 31 mars 2015 son Plan d'action de développement durable.
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services	La Commission a respecté les mesures de contrôle et la cible d'effectif qui était fixée. La Commission n'a conclu aucun contrat de service de plus de 25 000 $ entre le 1er janvier et le 31 mars 2015.
Politique de financement des services publics	Ne s'applique pas.
Gouvernance des sociétés d'État	Ne s'applique pas.
Plan d'action gouvernemental La diversité : une valeur ajoutée	Ne s'applique pas.
Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires	Ne s'applique pas.

3.1 Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le Plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission cherche continuellement à simplifier ses procédures afin d'alléger la tâche des employeurs, tout en veillant au respect de la Loi.

Services simplifiés depuis plusieurs années

Dans cet esprit, depuis plusieurs années déjà, la Commission offre des services de renseignements généraux et spécialisés téléphoniques, des formations gratuites sur mesure, dont 2 sont accessibles en ligne, et un service de conciliation.

Cette année, toujours dans le but de simplifier la tâche des employeurs, la Commission a mis à jour la *Feuille de calcul rétroactif des ajustements salariaux* déterminés aux termes d'un exercice d'équité salariale. Depuis janvier 2015, la présidente effectue une tournée de rencontres auprès de tous les partenaires de la Commission de l'équité salariale, ce qui a permis de mieux cibler les besoins des clientèles en matière d'information. Certaines des pages du site Web de la Commission ont été revues afin de mieux répondre aux besoins des clientèles. Par ailleurs, la Commission veille à mettre rapidement en ligne toutes les informations, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi. En collaboration avec ses partenaires, la Commission propose depuis mars 2015 des séances de formation sous la formule webinaire.

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple et de plus en plus remplie

La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) est obligatoire depuis le 1er mars 2011. Depuis le 31 mars 2011, les employeurs qui y sont assujettis par règlement la remplissent annuellement en ligne à l'adresse www.demes.gouv.qc.ca. Ils le font de plus en plus, et ceci, à l'intérieur des délais prévus au Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

La Commission a poursuivi ses travaux avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises afin de mettre en place les solutions proposées et retenues en réponse aux recommandations 44 et 45 du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative :

- Orientation 44 : joindre le formulaire relatif à l'équité salariale au formulaire d'un autre ministère ou organisme
- Orientation 45 : s'assurer que seules les entreprises de 10 employés et plus seront obligées de produire la déclaration en matière d'équité salariale.

Soucieuse d'alléger le fardeau administratif des employeurs, la Commission, avec ses partenaires gouvernementaux, a proposé des solutions qui rencontrent les critères suivants :

- représentent un allégement pour les employeurs tout en offrant une solution simple et conviviale;
- favorisent la prestation électronique de services (PES) afin de permettre aux employeurs de continuer à faire leur déclaration par voie électronique;
- amenuisent la gestion du changement nécessaire pour les entreprises;
- minimisent les impacts législatifs, opérationnels et systémiques nécessaires;
- permettent une livraison rapide.

La publication du projet de Règlement modifiant le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale dans la Gazette officielle du Québec le 25 février 2015 annonce la mise en œuvre de la solution retenue concernant la mesure 45 qui vise à exclure les entreprises ayant déclaré au REQ compter moins de 11 personnes salariées de l'obligation de remplir la DEMES.

La Commission travaille en étroite collaboration avec ses partenaires (associations patronales et syndicales, ordres professionnels, organismes communautaires et groupes de femmes, organismes gouvernementaux, etc.) afin qu'ils informent leurs membres des modifications à venir.

Par ailleurs, le travail se poursuit avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises du Québec afin de mettre en place le plus tôt possible la solution retenue pour la mesure 44 pour permettre aux employeurs de produire leur déclaration en ligne simultanément à leur déclaration annuelle au Registraire des entreprises.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^{me} Johanne Tremblay, était responsable de l'allégement réglementaire et administratif pour l'année 2014-2015. À compter du 1er juillet 2015, M^{me} Julie Cerantola sera responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.2 Protection des renseignements personnels

En vertu de la Loi sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1) et du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1, r. 2), la Commission doit protéger les renseignements personnels et assurer la sécurité de l'information. Pour ce faire, la responsable de l'accès participe, entre autres, à une table d'échange composée de plusieurs responsables d'organismes publics, permettant ainsi à chacun de partager leur expérience pour le meilleur intérêt des citoyens.

De plus, la Commission consacre une section de son site Web à l'accès à l'information. Elle est disponible à partir de toutes les pages de celui-ci. On y trouve un bon nombre de renseignements ainsi que plusieurs hyperliens menant à des documents pertinents, notamment le plan de classification des documents et la liste des engagements financiers de plus de 25 000 $. Cette dernière liste est mise à jour lorsqu'un nouvel engagement de cette nature est pris.

Demandes d'accès aux documents

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1), la Commission a traité, du 1er avril 2014 au 31 mars 2015, 55 demandes d'accès à l'information, comparativement à 42 en 2013-2014.

La nature des demandes d'accès a trait généralement aux documents détenus dans le cadre du traitement des plaintes ou des différends.

Une seule décision de la responsable de l'accès a fait l'objet d'une demande de révision. Dans sa décision, la Commission accorde partiellement l'accès en transmettant un affichage des résultats d'un exercice d'équité salariale, tout en refusant de donner suite à la demande d'information visant à obtenir le nom des personnes salariées ayant confirmé avoir vu l'affichage, cette demande d'information n'étant pas visée par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. En date du 2 septembre 2014, la Commission d'accès à l'information a confirmé le désistement de la partie demanderesse de sa demande de révision.

DÉLAI DE TRAITEMENT	Année 2014-2015	Année 2013-2014
	Nombre	Nombre
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	51	34
Nombre de demandes traitées entre le 21e jour et le 30e jour de la réception de la demande	2*	3
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours	0	1
Nombre de demandes encore en traitement à la fin de l'année financière	0	3
Nombre de demandes ayant fait l'objet d'un retrait	2	1
TOTAL	55	42

* Dans les 2 dossiers, la Commission a transmis dans les délais légaux la réponse à une demande d'accès en avisant la partie demanderesse qu'un délai supplémentaire de 10 jours était nécessaire pour le traitement de sa demande, comme cela est permis en vertu de l'article 47 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ., c. A-2.1).

RÉSULTAT DE LA DEMANDE	2014-2015	2013-2014
	Nombre	Nombre
Accordé	21	17
Accordé partiellement	24*	14
Document inexistant	3	1
Fermeture administrative	0	0
Refusé	5*	6
Retrait	2	1
En traitement à la fin de l'année financière	0	3
TOTAL	55	42

*5 demandes ont fait l'objet d'un refus et 24 ont été accordées partiellement en vertu de l'un des articles suivants : art. 9, 14, 24, 28, 31, 37, 39, 48, 50, 53 et 54 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels, art. 9 de la Charte des droits et libertés de la personne, art. 102.2 de la Loi sur l'équité salariale.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, Mme Johanne Tremblay, était la responsable désignée pour l'accès aux documents et la protection des renseignements personnels pour l'année 2014-2015. À compter du 1er juillet 2015, Mme Julie Cerantola sera responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

Me Marie-Jo Côté agit à titre de substitut à la responsable de l'accès et peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à marie-jo.cote@ces.gouv.qc.ca.

3.3 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics en vigueur depuis le 1er septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission. Ce code vise à promouvoir la confiance du public en l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions. À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés.

Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission, qui figure sur le site Web de l'organisme, est présenté à l'annexe 2.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, Mme Johanne Tremblay, était responsable du respect de cette exigence pour 2014-2015. À compter du 1er juillet 2015, Mme Julie Cerantola sera responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.4 Accès à l'égalité en emploi

Conformément à la Loi sur la fonction publique, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus quant au programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou au plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes réguliers, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants, ou de stagiaires.

Données globales

Au 31 mars 2015, la Commission comptait 75 personnes dont 53 sont du personnel régulier, 20 sont du personnel occasionnel et 2, des commissaires, qui ne sont pas assujetties à la Loi sur la fonction publique.

Embauche totale au cours de la période 2014-2015

En 2014-2015, il y a eu 6 embauches réparties comme suit :

Nombre	Régulier	Occasionnel*	Étudiant	Stagiaire
Total de personnes embauchées	0	2	2	2

* Les données sur l'embauche du personnel occasionnel ne doivent inclure que les nouvelles entrées en fonction durant la période visée, ce qui exclut les personnes dont le contrat est prolongé ou renouvelé à l'intérieur d'une même année.

Membres de communautés culturelles, anglophones et autochtones

Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2014-2015

Parmi les 6 embauches, aucune personne n'appartenait à un groupe cible.

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Au 31 mars 2015, la Commission comptait, parmi son personnel régulier (53), 7 personnes appartenant à des groupes cibles, dont 5 personnes des communautés culturelles et 2 personnes anglophones.

Groupe cible	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible en 2015	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total en 2015 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible en 2014	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total en 2014 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible en 2013	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total en 2013 (%)
Communauté culturelle	5	9,4 %	5	8,1 %	4	6,0 %
Autochtone	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Anglophone	2	3,8 %	2	3,2 %	2	3,0 %
Personne handicapée	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2015

Groupe cible	Personnel d'encadrement		Personnel professionnel		Personnel technicien		Personnel de bureau		TOTAL	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Communauté culturelle	0	0,0 %	2	5,4 %	1	14,3 %	2	40,0 %	5	9,4 %
Autochtone	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Anglophone	0	0,0 %	1	2,7 %	1	14,3 %	0	0,0 %	2	3,8 %
Personne handicapée	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Femmes

Les 6 personnes embauchées au cours de l'année 2014-2015 sont des femmes.

Taux d'embauche des femmes en 2014-2015 par statut d'emploi					
Embauche	**Personnel régulier**	**Personnel occasionnel**	**Personnel étudiant**	**Personnel stagiaire**	**TOTAL**
Nombre de femmes embauchées	0/0	2/2	2/2	2/2	6/6
Pourcentage par rapport au nombre total de personnes embauchées en 2014-2015	0,0 %	100,0 %	100,0 %	100 %	100,0 %

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier de la Commission au 31 mars 2015					
Représentativité	**Personnel d'encadrement**	**Personnel professionnel**	**Personnel technicien**	**Personnel de bureau**	**TOTAL**
Nombre total d'employés réguliers	4*	37	7	5	53
Nombre de femmes ayant le statut d'employée régulière	3	29	6	3	41
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif total de la catégorie	75,0 %	78,4 %	85,7 %	60,0 %	77,4 %

* La présidente est incluse dans ce calcul parce qu'elle est assujettie à la Loi sur la fonction publique.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien de l'emploi

La Commission de l'équité salariale ne s'est pas prévalue des dispositions du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) en 2014-2015. Aucun projet n'a donc été soumis au Centre de services partagés du Québec dans le cadre de ce programme.

La directrice de la planification et du développement de la Commission, M[me] Julie Cerantola, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.5 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, la Commission a adopté une nouvelle politique linguistique le 9 mars 2015 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office québécois de la langue française.

La diffusion de cette nouvelle politique, de même que l'information et la sensibilisation du personnel se feront en début d'année 2015-2016.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M[me] Johanne Tremblay, était responsable de cette exigence pour l'année 2014-2015. À compter du 1[er] juillet 2015, M[me] Julie Cerantola en sera responsable. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.6 Égalité entre les femmes et les hommes

La Commission est responsable de 4 actions (39 à 42) dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission. Les résultats atteints au terme de la 4e année de ce plan d'action sont conformes aux objectifs de la Commission. Le tableau suivant présente ces actions, le degré de réalisation de ces dernières ainsi que les interventions plus spécifiques de la Commission à cet égard pour la période 2011-2015. La reddition de compte du présent Plan se cumule d'une année à l'autre, et ce, à partir de 2011.

Les mesures du Plan d'action sous la responsabilité de la Commission de l'équité salariale	**Degré de réalisation depuis 2011**
39. Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir intensifier l'effet positif de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2015** De septembre 2012 au 31 mars 2015, près de 6 000 vérifications relatives à l'application de la Loi sur l'équité salariale et du Règlement sur la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale ont été entreprises.
40. Assurer une reddition de compte des entreprises au regard de l'application de la Loi sur l'équité salariale, grâce à la déclaration annuelle [de l'employeur en matière d'équité salariale].	**Action réalisée à 60 % pour la période 2011-2015** En date du 31 mars 2015, 60 % des entreprises assujetties à la DEMES s'étaient conformées à leur obligation à ce sujet. Aussi, 60 % de ces entreprises ont déclaré être assujetties à la Loi sur l'équité salariale. 80 % de celles qui devaient avoir réalisé l'équité salariale l'ont fait.
41. Offrir aux employeurs un soutien direct en mettant à profit les technologies modernes dans l'implantation des services offerts aux entreprises, particulièrement celles qui emploient moins de 100 personnes.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2015** La Commission a répondu à plus de 47 000 demandes de renseignements et à plus de 2 300 demandes d'assistance spécialisée provenant principalement des employeurs. Aussi, 157 séances de formation ont été données et ont permis de joindre 2 766 personnes, alors que 4 680 nouvelles inscriptions ont été enregistrées pour la formation en ligne, principalement par des employeurs. Les membres du Comité consultatif des partenaires de la Commission sont informés et consultés lors de la production de nouveaux outils et services ainsi qu'au moment de leur mise à jour.
42. Renforcer le partenariat en misant sur l'amélioration de l'offre de services auprès des travailleuses ainsi que sur la collaboration de partenaires relayeurs d'information en équité salariale.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2015** Les travaux relatifs à la mise en place de nouveaux partenariats ont été réalisés auprès d'organisations patronales, syndicales, de groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine. Des travaux ont également été menés afin d'élargir ces partenariats à certaines entités de l'administration publique. Plus concrètement, on évalue que près de 20 % des demandes de renseignements proviennent des travailleuses ou de personnes qui les représentent. De plus, 41 formations destinées spécifiquement aux travailleuses ont été données en partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et ont permis de joindre plus de 550 personnes. Durant cette période, la Commission a également développé 16 capsules d'information sur le site Web visant à aider principalement les personnes salariées à mieux comprendre la Loi.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, était responsable de cette exigence pour l'année 2014-2015. À compter du 1^er^ juillet 2015, M^me^ Julie Cerantola en sera responsable. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.7 Développement durable

Au cours de l'année, la Commission a reconduit jusqu'au 31 mars 2015 le Plan d'action de développement durable 2009 à 2013 : Pour rendre l'équité durable.

Ce plan d'action modifié compte 6 objectifs organisationnels qui font appel aux principes du développement durable. Il contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux tels que l'équité sociale, la prospérité économique, la santé et la qualité de vie, la prévention, la protection de l'environnement et l'accès au savoir. La sauvegarde et le partage du patrimoine collectif s'ajoutent à ce plan d'action avec un nouvel objectif organisationnel en lien avec *l'Agenda 21 de la culture au Québec*. Ces objectifs découlent de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, qui a été prolongée jusqu'en 2015.

La diffusion de chroniques portant sur différents aspects du développement durable dans le bulletin interne de la Commission s'est poursuivie. De même, dans l'objectif de rendre l'équité durable, la Commission a poursuivi ses partenariats avec des groupes concernés par l'application de la Loi. Enfin, la Commission participe à des activités qui regroupent les ministères et organismes présents dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec. L'annexe 4 présente de manière plus détaillée la reddition de comptes de la Commission en matière de développement durable pour l'année écoulée.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, était responsable de cette exigence pour l'année 2014-2015. À compter du 1^er^ juillet 2015, M^me^ Julie Cerantola en sera responsable. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.8 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

Conformément à la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (2014, chapitre 17), la Commission doit diffuser de l'information relative à la gestion et au contrôle des effectifs ainsi que les renseignements concernant les contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1^er^ janvier 2015 et le 31 mars 2015. Cette Loi est entrée en vigueur le 5 décembre 2014.

Gestion et contrôle des effectifs

Répartition de l'effectif pour la période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

	Catégorie	ETC	Nombre d'employés au 31 mars 2015
1	Personnel d'encadrement	4,60	4
2	Personnel professionnel	55,99	53
3	Personnel infirmier	NA	NA
4	Personnel enseignant	NA	NA
5	Personnel du bureau technicien et assimilé	17,94	16
6	Agents de la paix	NA	NA
7	Ouvrier, personnel d'entretien et de service	NA	NA
SOUS-TOTAL		78,53	73
8	Étudiants et stagiaires[6]	1,78	1
TOTAL		80,31	74

Pour l'année 2014-2015, la Commission de l'équité salariale avait une cible d'effectif de 93 ETC. Cette cible a été respectée puisque la consommation d'ETC s'est élevée à 78,53 (excluant les étudiants). Au 31 mars 2015, la Commission comptait 73 employés, en excluant les 2 commissaires qui ne sont pas assujetties à la Loi sur la fonction publique.

Contrats de services comportant une dépense de 25 000$ et plus

Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er janvier et le 31 mars 2015

	Nombre	Valeur
Contrats de services avec une personne physique*	Aucun	N/A
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique**	Aucun	N/A
TOTAL	Aucun	N/A

* Une personne physique, qu'elle soit dans les affaires ou non.

** Inclus les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

3.9 Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

[6] Les étudiants et les stagiaires ne sont pas soumis au contrôle de l'effectif effectué par le Conseil du trésor.

3.10 Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

3.11 Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée*

Ne s'applique pas.

3.12 Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires

Ne s'applique pas.

Annexe 1

COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rôle du Comité consultatif des partenaires consiste à conseiller le ministre du Travail et la Commission de l'équité salariale sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de sa mise en œuvre. Il a été créé par l'arrêté ministériel 2009-001 du ministre du Travail et l'arrêté ministériel 2013-002 pour la nomination des membres.

Son fonctionnement

Les membres du comité tiennent un minimum de 4 séances par année et les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. La présidente de la Commission dirige les séances et le secrétariat est assuré par la Commission.

Sa composition

Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent des personnes salariées non syndiquées, 3, les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs.

Composition du Comité consultatif des partenaires

Représentation des personnes salariées syndiquées	Représentation des personnes salariées non syndiquées	Représentation des employeurs
M^me^ Judith Caroll Confédération des syndicats nationaux	**M^me^ Esther Déom** Experte en équité salariale Démission le 12 décembre 2014	**M^e^ Louise Béchand** Fédération des chambres de commerce du Québec
M^me^ Karen Harnois Centrale des syndicats du Québec	**M^me^ Danielle Hébert** Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail	**M^me^ Denise Perron** Conseil du patronat
M^me^ Carole Gingras Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec		**M. Léopold Turgeon** Conseil québécois du commerce de détail
		M. Michel Turner Fédération des chambres de commerce du Québec
		M. François Vincent Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Démission le 20 mars 2015

Annexe 2

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Préambule

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001) et par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

   Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

   Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. L'expression « situation de conflit

d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles. Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Le membre doit, dans les 30 jours de son entrée en fonction, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également, de sa propre initiative, remplir de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation indiquée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

   La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

    a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des 2 années précédentes;

    b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des 2 années précédentes;

    c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des 2 années précédentes;

    d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

    Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou une entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code doivent, dans les 30 jours de cette date, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

Annexe 3

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2014-2015

NOTRE MISSION

La Commission de l'équité salariale a pour mission d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

NOTRE CLIENTÈLE

La clientèle principale de la Commission de l'équité salariale est composée :

- de personnes salariées, majoritairement des travailleuses, qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine;
- d'employeurs, qui ont la responsabilité de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise;
- d'associations accréditées et de personnes salariées, qui sont associées à la démarche d'équité salariale.

La Commission a aussi la responsabilité d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la population en ce qui a trait à la Loi sur l'équité salariale. Les services de la Commission sont gratuits.

NOTRE SERVICE D'ACCUEIL

La Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins. Cela signifie que le personnel de la Commission :

Indicateurs	Résultats 2014-2015
• Reçoit votre appel téléphonique tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h. • Vous réfère clairement, dans les messages d'accueil des boîtes vocales, à une autre personne en cas d'urgence. • Se présente clairement lorsqu'il entre en contact avec vous. • Donne l'information requise dans un langage clair. • Met à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution pour mieux répondre à vos besoins. • Préserve la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité.	L'ensemble de ces engagements a été fidèlement respecté par la Commission.

NOS SERVICES DE CONSEIL ET DE FORMATION

La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2014-2015
• Répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels.	• Le personnel a répondu en moins de 5 minutes à 99% des appels reçus. Le temps moyen d'attente avant de joindre le personnel est de 13 secondes.
• Prendre en charge votre demande et à communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable après la réception de votre appel téléphonique ou de votre demande de service acheminée par courrier électronique dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal.	• Le personnel a répondu aux demandes à la suite d'un appel téléphonique, d'un courriel ou d'un courrier postal dans un délai d'un jour ouvrable dans 99,8 % des cas. À cet égard, on peut souligner que dans les situations d'assistance spécialisée, le taux de satisfaction de la clientèle a été de 99 %.
• Vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission.	• Le personnel a expliqué la procédure applicable concernant la Loi à toutes les clientèles qui ont fait appel à la Commission.
• Vous diriger, s'il y a lieu, vers les ressources les plus appropriées, si la situation décrite ne relève pas du mandat de la Commission.	• Le personnel a dirigé 224 personnes vers les ressources gouvernementales appropriées à la suite de la description de leur situation.
• Offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	• Le personnel de la Commission a dispensé 38 sessions de formation.

NOTRE SERVICE D'ENQUÊTE ET DE VÉRIFICATION

Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat, dans un premier temps, de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification et, dans un deuxième temps, de déterminer, par décision, les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue dans une entreprise.

Indicateurs	Résultats 2014-2015
Si vous êtes **la partie qui porte plainte** ou qui soumet un différend, cela signifie que la Commission s'engage à :	85 plaintes ainsi que 3 différends ont été déposés lors de l'année 2014-2015.
• Vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission.	• Ce délai de 2 jours a été respecté pour les différends et les plaintes reçus.
• Prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend.	• Toutes les parties requérantes ont été jointes dans ce délai de 15 jours.
• Communiquer avec vous régulièrement pour vous informer de l'évolution de votre dossier.	• Cette opération s'effectue dans tous les cas lorsque le dossier est attitré à une personne enquêtrice.
• Traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	• Le délai moyen de traitement des dossiers pour lesquels une décision a été rendue pendant l'année 2014-2015, sauf pour les dossiers présentant une complexité exceptionnelle, est de 322 jours.
Si vous êtes **l'employeur** et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission s'engage à :	
• Vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. • Prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend. • Vous fournir l'information et les références pertinentes relatives à vos obligations concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Dans tous les cas, l'employeur a été informé par lettre de la réception d'une plainte et de la date à laquelle elle a été déposée. Une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice, l'employeur a été informé de la teneur de la plainte ainsi que de la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée. La personne enquêtrice l'a de plus informé quant au cheminement du dossier et lui a fourni l'information et les références pertinentes quant à ses obligations concernant l'application de la Loi.
Si vous êtes **l'employeur** et que la Commission procède à une vérification, cela signifie que la Commission s'engage à :	
• Communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin. • Vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Lors de chaque vérification, l'employeur a été avisé par écrit de l'ouverture de son dossier. Lorsque nécessaire, l'employeur a été joint par téléphone et renseigné au besoin par la personne enquêtrice attitrée au dossier ou par le Service de renseignements de la Commission, le cas échéant.

NOTRE SERVICE DE CONCILIATION

Afin de faciliter le règlement des cas qui lui sont soumis et de favoriser des relations harmonieuses entre les parties, la Commission propose la conciliation dans la totalité des différends qui lui sont transmis et dans les dossiers de plaintes qui permettent un règlement par la conciliation. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2014-2015
• Prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation.	• Dans la plupart des cas, la personne conciliatrice assignée au dossier communique avec les parties dans un délai moyen de 15 jours suivant l'acceptation de l'offre de conciliation.
• Informer les parties du déroulement du processus de conciliation.	• Les parties sont informées au fur et à mesure du déroulement du processus et elles sont invitées à y participer activement.
• Accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	• La conciliation exige en moyenne 5 rencontres afin de parvenir à une entente.

AMÉLIORATION DES SERVICES

Améliorer nos services	Résultats 2014-2015
Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission, qui s'engage à y répondre dans un délai maximal de 30 jours ou à vous informer des raisons du délai supplémentaire.	La Commission a reçu une plainte de la part d'une personne salariée ayant déposé une plainte en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Celle-ci a été jugée non fondée puisque les procédures en vigueur à la Commission avaient été respectées. La Commission a traité cette plainte dans un délai de plus de 30 jours. La partie plaignante a été avisée des raisons motivant ce délai.

Annexe 4

DÉVELOPPEMENT DURABLE : ACTIONS RÉALISÉES EN 2014-2015

Objectif gouvernemental 1	Objectif organisationnel 1	Action 1	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.	Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux.	Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique.	Indicateurs • Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable. • Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières. Cibles • 100 % du personnel joint d'ici le 31 mars 2015. • Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici le 31 mars 2015.	Pour la première cible, 100 % du personnel a déjà été sensibilisé. En ce qui a trait à la deuxième cible, l'action se poursuit de manière régulière. La Commission participe aussi à une « collecte solidaire durable » consistant à amasser des produits non périssables. Tous les dons sont remis à Moisson Québec et cette activité est en concertation avec d'autres ministères et organismes dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec. En 2013-2014, la Commission a aussi mis à la disposition du personnel une nouvelle plateforme de covoiturage multimodal.

Objectif gouvernemental 4	Objectif organisationnel 2	Action 2	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.	Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel.	Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie.	Indicateurs • Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail. • Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien. Cible • Poursuivre la mise en œuvre des activités prévues au Cadre de gestion environnementale 2012-2015 de la Commission.	La Commission a poursuivi sa participation aux rencontres du Comité du centre d'activité physique Tonus 200 (ministères et organismes de l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec). La Commission rembourse à son personnel 20 % du coût de l'abonnement, jusqu'à un maximum de 120 $ par personne par année financière (abonnement annuel ou inscription à des cours de groupe).

Objectif gouvernemental 6	Objectif organisationnel 3	Action 3	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.	Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale.	Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.	Indicateur • État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisition écoresponsable. Cible • Poursuivre la mise en œuvre des activités et des pratiques écoresponsables prévues au Cadre de gestion environnementale 2012-2015.	La Commission poursuit les mesures de gestion environnementale et les pratiques d'acquisition écoresponsable déjà mises en place telles que : • L'accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour l'ensemble du personnel; • L'incitation à l'utilisation de tasses et de verres réutilisables; • L'impression recto verso par défaut; • L'achat de papier recyclé; • L'achat d'imprimantes moins dommageables pour l'environnement et de cartouches d'impression au laser remises à neuf; • L'utilisation de la vidéoconférence pour relier les employés de Québec et de Montréal; • La promotion de tous les services en ligne auprès de la clientèle et des partenaires.

Objectif gouvernemental 11	Objectif organisationnel 4	Action 4	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.	Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques.	Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.	Indicateurs • Nombre de partenaires relayeurs d'information. • Nombre d'initiatives réalisées. Cible • Poursuivre le travail avec les nombreux partenaires de la Commission et les initiatives mises de l'avant d'ici le 31 mars 2015.	La Commission poursuit ses activités de partenariat avec des organisations patronales et syndicales, des groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine.

Objectif gouvernemental 30	Objectif organisationnel 5	Action 5	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Soutenir la création, la production et la diffusion dans tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement.	Favoriser l'intégration de la culture québécoise et d'autres nationalités à l'ensemble du personnel de la Commission et auprès de tous ses partenaires.	Diffuser les œuvres de la culture québécoise dans les locaux de la Commission. Diffuser les œuvres d'artistes ou artisans de diverses origines dans les locaux de la Commission.	Indicateur • Nombre d'œuvres diffusées. Cible • Promouvoir les œuvres de la culture québécoise et d'autres nationalités d'ici le 31 mars 3015.	Des œuvres d'une artiste québécoise sont exposées dans les locaux de la Commission à Québec pour une période d'un an.

Objectif gouvernemental 26	Objectif organisationnel 6	Action 6	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles.	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles.	Indicateurs • Nombre d'ententes de partenariat. • Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses. Cible • Poursuivre le partenariat avec les nombreux partenaires et les activités d'information et de formation auprès des travailleuses et des employeurs d'ici le 31 mars 2015.	Voir l'objectif 3.3 des résultats relatifs au Plan stratégique.

Les objectifs gouvernementaux suivants n'ont pas été retenus par la Commission de l'équité salariale dans son plan d'action. Ces objectifs ne correspondent pas à la mission de la Commission de l'équité salariale dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action en développement durable.

Orientations de la Stratégie gouvernementale	Objectifs gouvernementaux non retenus dans le Plan d'action de la Commission de l'équité salariale
Informer, sensibiliser, éduquer et innover	2, 3 et 5
Produire et consommer de façon responsable	7 à 10
Accroître l'efficience économique	12
Répondre aux changements démographiques	13 à 17
Aménager et développer le territoire de façon durable et intégrée	18 à 20
Sauvegarder et partager le patrimoine collectif	21 à 23
Favoriser la participation à la vie collective	24 et 25
Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques	27 et 29

Annexe 5

TAUX DE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS QU'ELLES OCCUPENT, QUÉBEC, 1997, 2011 ET 2014

Professions	1997		2011		2014	
	Rang	Taux (%)	Rang	Taux (%)	Rang	Taux (%)
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	1	87	2	84	3	81
Personnel de soutien familial et de garderie	2	83	1	89	1	89
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	3	80	2	84	2	82
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	4	72	3	79	5	77
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	5	69	6	66	7	68
Sciences sociales, administration publique et religion	6	66	4	74	4	79
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	7	65	5	67	8	67
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autres personnel des services des aliments et boissons	8	63	8	61	9	60
Enseignants	9	59	7	65	6	68
Arts, culture, sports et loisirs	10	50	9	55	8	57
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	10	50	10	51	10	57

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997, 2011 et 2014. CANSIM – Tableau 282-0010.

Annexe 6

ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, QUELQUES ANNÉES ENTRE 1997 ET 2014, QUÉBEC ET CANADA

Écart salarial* entre les hommes et les femmes, certaines années entre 1997 et 2014, Québec et Canada

ÉCART SALARIAL HOMME/FEMME

	Québec				Canada
	Salaire horaire moyen des hommes	Salaire horaire moyen des femmes	en dollars constants ($)	en pourcentage (%)	en pourcentage (%)
1997	16,54 $	13,93 $	2,61 $	15,8 %	18,4 %
2001	18,06 $	15,06 $	3,00 $	16,6 %	19,1 %
2006	20,15 $	17,44 $	2,71 $	13,4 %	16,3%
2009	22,16 $	19,31 $	2,85 $	12,9 %	15,4%
2010	22,44 $	19,7 $	2,74 $	12,2 %	14,9%
2011	22,79 $	19,96 $	2,83 $	12,4 %	13,9%
2012	23,31 $	20,78 $	2,53 $	10,9 %	14,2%
2013	23,89 $	20,95 $	2,94 $	12,3 %	14,1%
2014	24,32 $	21,77 $	2,55 $	10,5%	14,0%

* Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne, pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, âgés de 15 ans et plus. La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active, 2014*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

RÉFÉRENCES

CANADA. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, 1997, 2011 et 2014, Tableau 282-0010.

CANADA. STATISTIQUE CANADA, (décembre 2014), Registre des entreprises (compilation spéciale).

CANADA. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2014, Tableau 281-0042

CHICHA, Marie-Thérèse (2006). *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail, 79 p. (Document de travail).

FABI, Bruno et Richard LACOURSIÈRE (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

QUÉBEC. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

Commission
de l'équité salariale
Québec